

**МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА КОНФЕРЕНЦІЯ
INTERNATIONAL SCIENTIFIC-PRACTICAL CONFERENCE**

**ЕКОНОМІКА, ФІНАНСИ, ОБЛІК ТА ПРАВО:
ТЕНДЕНЦІЇ, ВИКЛИКИ, ПЕРСПЕКТИВИ**

**ECONOMICS, FINANCE, ACCOUNTING AND LAW:
TRENDS, CHALLENGES, PROSPECTS**

**Збірник тез доповідей
Book of abstracts**



**9 грудня 2022 р.
December 9, 2022**

**м. Біла Церква, Україна
Bila Tserkva, Ukraine**



**МІЖНАРОДНА НАУКОВО-ПРАКТИЧНА
КОНФЕРЕНЦІЯ
INTERNATIONAL SCIENTIFIC-PRACTICAL
CONFERENCE**

**ЕКОНОМІКА, ФІНАНСИ, ОБЛІК ТА ПРАВО:
ТЕНДЕНЦІЇ, ВИКЛИКИ, ПЕРСПЕКТИВИ**

**ECONOMICS, FINANCE, ACCOUNTING AND
LAW: TRENDS, CHALLENGES, PROSPECTS**

**Збірник тез доповідей
Book of abstracts**

**9 грудня 2022 р.
December 9, 2022**

**м. Біла Церква, Україна
Bila Tserkva, Ukraine**



УДК 33
ББК 65

Економіка, фінанси, облік та право: тенденції, виклики, перспективи: збірник тез доповідей міжнародної науково-практичної конференції (Біла Церква, 9 грудня 2022 р.). Біла Церква: ЦФЕНД, 2022. 71 с.

У збірнику тез доповідей представлено матеріали учасників Міжнародної науково-практичної конференції «Економіка, фінанси, облік та право: тенденції, виклики, перспективи» з:

**Білоцерківський національний аграрний університет
Вінницький технічний фаховий коледж
ДВНЗ «Ужгородський національний університет»
Донецький національний технічний університет
Донецький національний університет імені Василя Стуса
ДУ «Інститут ринку і економіко-екологічних досліджень НАНУ»
Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка
Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана
Львівський державний університет фізичної культури ім. Івана Боберського
Львівський університет бізнесу та права
Національний університет біоресурсів і природокористування України
Одеський національний університет імені І. І. Мечникова
Придунайська філія ПрАТ «ВНЗ «МАУП»
Прикарпатський національний університет імені Василя Стефаника
Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини
Харківський механіко-технологічний фаховий коледж ім. О. О. Морозова
Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова
Черкаський державний технологічний університет
Черкаський національний університет імені Б. Хмельницького
Чернівецький національний університет ім. Ю. Федьковича**

У збірнику тез доповідей висвітлюються результати наукових досліджень з актуальних питань економіки, фінансів, обліку та права.

Тематика конференції охоплює актуальні проблеми: економічної теорії та історії економічної думки; світового господарства і міжнародних економічних відносин; економіки та управління національною економікою; економіки та управління підприємствами; економіки сільського господарства і АПК; інновацій та інвестиційної діяльності; туризму та готельно-ресторанної справи; бухгалтерського обліку, аналізу та аудиту; фінансів, банківської справи, страхування; математичних методів, моделей та інформаційних технологій в економіці; маркетингу; менеджменту; публічного управління та адміністрування; адміністративного права та процесу, фінансового права, інформаційного права; міжнародного публічного права та міжнародного приватного права.

Видання розраховане на науковців, викладачів, працівників органів державного управління, студентів вищих навчальних закладів, аспірантів, докторантів, працівників державного сектору економіки та суб'єктів підприємницької діяльності.



**ЦЕНТР
ФІНАНСОВО-
ЕКОНОМІЧНИХ
НАУКОВИХ
ДОСЛІДЖЕНЬ**

© Автори тез, 2022

© Центр фінансово-економічних наукових досліджень, 2022

Офіційний сайт: <http://www.economics.in.ua>

Ліщенко Т. С.

ФІНАНСОВА СИСТЕМА УКРАЇНИ 54

Сиротенко М. Р., Пацаль О. О.

ОСОБЛИВОСТІ РОЗВИТКУ ФІНАНСОВОГО МОНІТОРИНГУ В
БАНКІВСЬКІЙ СФЕРІ..... 56

**СЕКЦІЯ 11. МАТЕМАТИЧНІ МЕТОДИ, МОДЕЛІ ТА
ІНФОРМАЦІЙНІ ТЕХНОЛОГІЇ В ЕКОНОМІЦІ**

**SECTION 11. MATHEMATICAL METHODS, MODELS, AND
INFORMATIONAL TECHNOLOGIES IN ECONOMICS 58**

Бондар О. С.

ЗАСТОСУВАННЯ ТЕОРІЇ ДИФЕРЕНЦІЙНИХ ІГОР У ВИРІШЕННІ
ВІЙСЬКОВИХ КОНФЛІКТІВ..... 58

Островська М. С.

МОДЕЛЬ ЛЕОНТЬЄВА..... 59

Червак-Смерічко О. Ю.

ОПТИМІЗАЦІЯ НА МНОЖИНІ ПАРЕТО..... 61

СЕКЦІЯ 12. МЕНЕДЖМЕНТ

SECTION 12. MANAGEMENT 64

Деркач М. С., Мізіна О. В.

РОТАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ КАДРОВОГО
ПОТЕНЦІАЛУ 64

СЕКЦІЯ 13. ПУБЛІЧНЕ УПРАВЛІННЯ ТА АДМІНІСТРУВАННЯ

SECTION 13. PUBLIC MANAGEMENT AND ADMINISTRATION..... 66

Коруняк А. В.

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ВИЗНАЧЕННЯ МОМЕНТУ НАБУТТЯ
ПОВНОВАЖЕНЬ СТАРОСТОЮ 66

**СЕКЦІЯ 14. МІЖНАРОДНЕ ПУБЛІЧНЕ ПРАВО ТА
МІЖНАРОДНЕ ПРИВАТНЕ ПРАВО**

**SECTION 14. PUBLIC INTERNATIONAL LAW AND PRIVATE
INTERNATIONAL LAW 68**



УДК 331.4

Деркач М. С.
здобувач освіти II (магістерського) рівня
кафедри управління і фінансово-економічної безпеки,
Донецький національний технічний університет
Мізіна О. В.
к.е.н., доцент,
доцент кафедри управління і фінансово-економічної безпеки,
Донецький національний технічний університет

РОТАЦІЯ ЯК ІНСТРУМЕНТ ПІДВИЩЕННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ

На даному етапі економічного та технологічного розвитку світу основною характеристикою сучасної людини є мобільність. Система внутрішньої кадрової мобільності сприяє досягненню безлічі соціальних та економічних цілей підприємства. Основні з них: підвищення чистого прибутку за рахунок оптимальної продуктивності праці персоналу та грамотної розстановки фахівців у кадровому складі компанії. Кадрову мобільність та переміщення персоналу в компанії прийнято називати ротацією.

Ротація – система управління переміщеннями працівників організації з метою отримання нових навичок, набуття досвіду, освоєння додаткових професійних компетенцій, а також для максимально ефективної реалізації трудового потенціалу працівників при вирішенні оперативних завдань.

На частоту проведення ротації впливають темпи розвитку організації. Керівник враховує кваліфікацію кадрів, особисті якості конкретного співробітника та запити начальників різних підрозділів. Ротацію класифікують за такими ознаками:

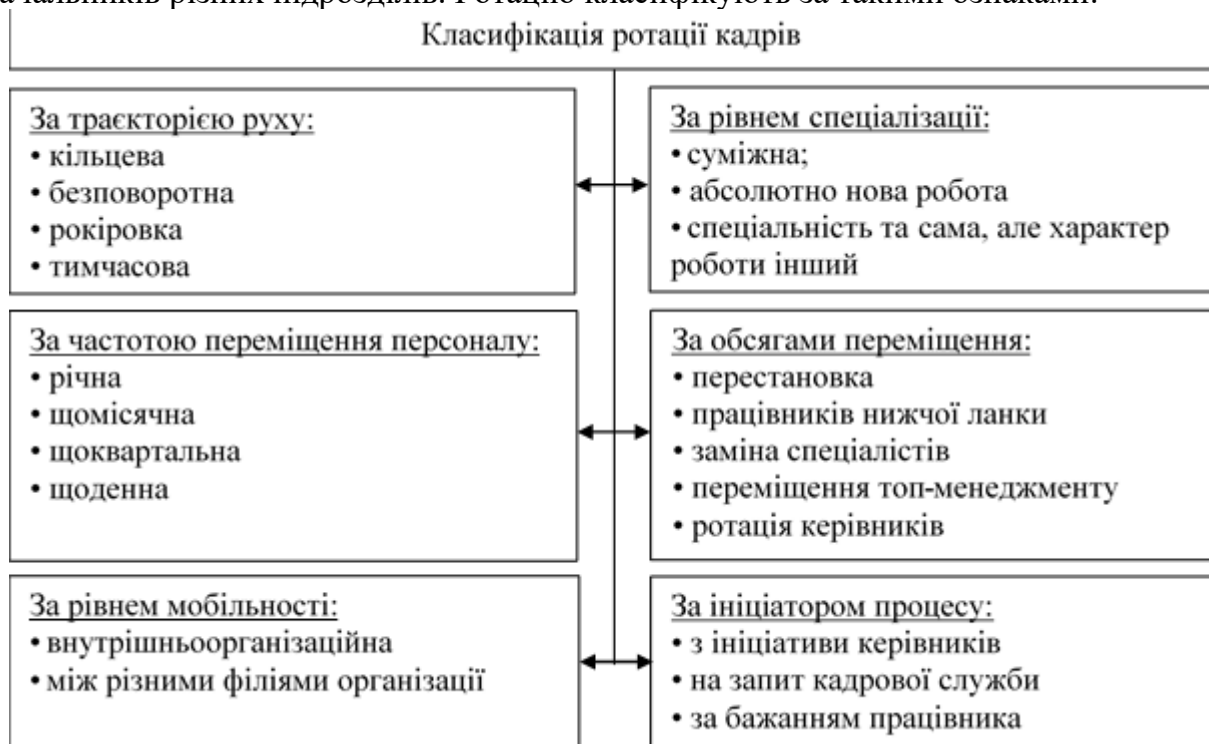


Рис. 1. Класифікація ротації кадрів

Джерело: сформовано на основі [1]

Варто зазначити, що, складаючи плани та програми ротації персоналу, можливо використовувати різноманітні її види, комбінуючи їх для максимальної оптимізації системи кадрової мобільності та отримання кращих результатів.

Рівень кадрового потенціалу працівника постійно змінюється, так як змінюються показники його здоров'я, життєві установки та орієнтації, відбувається статеve становлення, змінюється його соціальний статус. Окрім цього зміни відбуваються у безпосередньому процесі праці. Розвиток кадрового потенціалу працівника та його становлення багато в чому залежить від внутрішнього середовища організації та, відповідно, рівня розвиненості системи управління персоналом компанії.

Серед негативних характеристик реалізації програми ротації персоналу виділяють: зникнення вузькоспеціалізованих працівників, зниження рівня продуктивності праці в момент проходження адаптації персоналу на нових місцях (на нових посадах) та витрати на реалізацію заходів з ротації кадрів. Однак, слід зазначити, що повна відсутність використання даного методу приносить компанії набагато більш негативні результати [2].

Під час застосування ротації, крім набуття додаткових знань, умінь і навичок, підвищення рівня кваліфікації та професіоналізму, набуття досвіду, у співробітника, що проходить ротацію, підвищується мотивація до праці, зростає рівень прагнення до досягнення результатів і вимогливості до себе. Ця тенденція, крім того, є позитивною і для компанії загалом. Оптимізація кадрового складу, підвищення рівня інноваційності та продуктивності праці, удосконалення якості виконання трудових функцій та підготовка універсальних – є сильними конкурентними перевагами та приносять позитивний ефект у зовнішніх відносинах.

Список літератури

1. Механизмы ротации кадров. Ротация кадров как элемент системы управления деловой карьерой. URL: <https://multfishki.ru/mehanizmy-rotacii-kadrov-rotaciya-kadrov-kak-element-sistemy.html> (дата звернення: 05.12.2022).

2. Перерва А. Переваги та недоліки ротації персоналу. *Держслужбовець*. 2021. № 2. URL: <https://i.factor.ua/journals/bb/2021/march/issue-11/1/article-113922.html> (дата звернення: 05.12.2022).